

R A P P O R T  
É G A L I T É

**FEMMES** |  
**HOMMES**

## Un cadre réglementaire exigeant et porteur de sens

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi française depuis plusieurs décennies.

La loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, renforcée par la loi du 12 mars 2012, impose aux employeurs publics de garantir l'égalité professionnelle et de présenter chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes. En 2025, ce rapport n'est plus une simple obligation administrative : il est un outil stratégique pour mesurer les progrès, identifier les freins et agir concrètement.

## Pourquoi c'est essentiel pour Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS ?

Pour une collectivité comme Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité - CIAS, ce rapport est bien plus qu'un exercice réglementaire. Il reflète une responsabilité sociale : garantir que nos politiques publiques et notre gestion interne soient exemplaires. C'est aussi un levier d'attractivité et de confiance pour les habitants et les agents. En valorisant la mixité, en luttant contre les discriminations et en favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, Carcassonne Agglo construit une administration plus juste, plus moderne et plus efficace.

# En chiffres

## clés & moments forts

- > **Écart salarial** : en France, les femmes gagnent encore en moyenne **14,2% de moins** que les hommes à temps plein.
- > **Violences** : près de **1 femme sur 5** déclare avoir subi des **violences** sexistes ou sexuelles **au cours de sa vie**.
- > **Représentation** : **seules 5% des femmes** dirigent les très grandes collectivités, malgré leur forte présence dans la fonction publique (63% des effectifs).

### EN 2025

#### MARS

##### Semaine Nationale de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin

La 13<sup>e</sup> édition nationale a mobilisé des milliers de jeunes en métropole et outre mer pour promouvoir la mixité dans l'entrepreneuriat et encourager les femmes à créer leur entreprise.

#### AVRIL

##### Journée mondiale de la femme digitale

Cette journée a mis en lumière les enjeux de l'égalité professionnelle dans le numérique, un secteur où les femmes restent sous représentées. Elle a rappelé l'importance de leur place dans les métiers d'avenir.

#### JUIN

##### Concours « 101 femmes entrepreneures »

Le Premier ministre a accueilli à Matignon les lauréates de ce concours national, valorisant des parcours inspirants et innovants de femmes créatrices d'entreprise.

#### NOV.

##### Nouvelles mesures gouvernementales

Le ministère du Travail a annoncé des avancées concrètes : réduction des écarts de pension de retraite, création d'un congé supplémentaire de naissance et un engagement renforcé pour l'égalité dans la fonction publique.



L'égalité professionnelle  
en chiffres :

# CE QUE LES CHIFFRES RACONTENT

2025 a été un tournant pour Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS puisque les équipes de la Direction Ressources Humaines ont mené un travail approfondi de fiabilisation et d'harmonisation des données.

Résultat ? Des informations claires, simplifiées grâce à de nouveaux outils de saisie. Désormais les deux collectivités disposent d'indicateurs fiables offrant une photographie précise de la situation. Ces données alimentent les rapports réglementaires mais permettent aussi de s'interroger et de se poser les bonnes questions : où en sommes-nous de l'égalité professionnelle ? quels progrès restent à faire ?

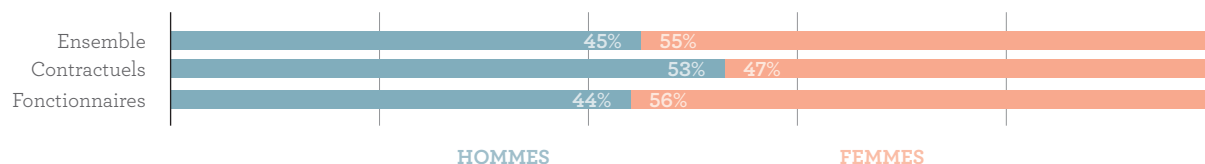
Carcassonne Agglo et Carcassonne Agglo Solidarité CIAS s'inscrivent dans une politique de ressources humaines volontariste visant à garantir l'égalité professionnelle entre tous les agents. Formations, dispositifs d'accompagnement et initiatives ciblées contribuent à créer un environnement de travail inclusif où chacun peut s'épanouir quel que soit son genre.

## > 1. AGGLO < CONSTITUTION DES EFFECTIFS FEMMES HOMMES

### 1.1. Taux de féminisation

Au 31 décembre 2024, la collectivité comptait 499 agents rémunérés. Les femmes représentent une majorité parmi les fonctionnaires (56%) tandis que la parité est presque atteinte parmi les contractuels sur emplois permanents (47% de femmes).

Ces données témoignent d'une relative stabilité dans la répartition femmes-hommes au sein de la collectivité, avec toutefois une présence féminine plus marquée sur les emplois statutaires.



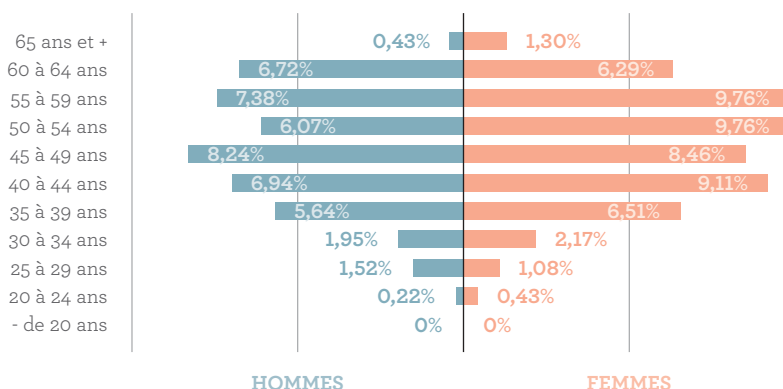
**À noter que sur les 38 emplois non permanents, 23 sont occupés par des femmes (61%)**

À titre de comparaison, les communautés d'agglomération d'Occitanie comptent en moyenne 58% de femmes parmi les fonctionnaires et 55% parmi les contractuels, soit 58% de femmes sur l'ensemble des effectifs. La collectivité se situe donc légèrement en dessous de la moyenne régionale en termes de taux de féminisation.

### 1.2. Âge moyen

Globalement, l'âge moyen des agents de la collectivité est de 49 ans (49,2 ans pour les femmes et 48,8 ans pour les hommes), légèrement supérieur à celui observé dans les communautés d'agglomération de l'Occitanie (47 ans).

La pyramide des âges ci-dessous présente la répartition des agents par tranche d'âge.



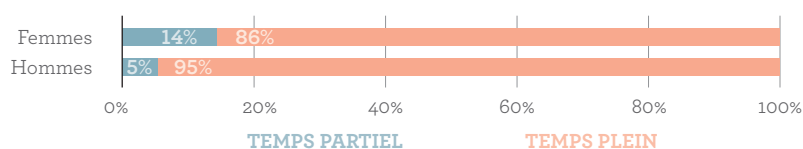
La pyramide des âges au 31 décembre 2024 met en évidence une présence féminine majoritaire sur la quasi-totalité des tranches d'âge, particulièrement marquée entre 45 et 59 ans. Cette tendance traduit une forte féminisation des générations les plus anciennes au sein de la collectivité, en cohérence avec la composition globale des effectifs.

Les tranches d'âge comprises entre 40 et 54 ans concentrent la plus grande part des agents, confirmant un effectif globalement expérimenté. Dans ces tranches, la proportion de femmes demeure supérieure à celle des hommes, ce qui illustre leur forte implantation dans les emplois pérennes et statutaires.

À l'inverse, parmi les moins de 35 ans, la répartition femmes-hommes apparaît plus équilibrée, voire légèrement en faveur des hommes dans certaines classes d'âge. Cette évolution pourrait témoigner d'une progressive diversification des profils recrutés et d'une dynamique de parité plus marquée dans les générations récentes.

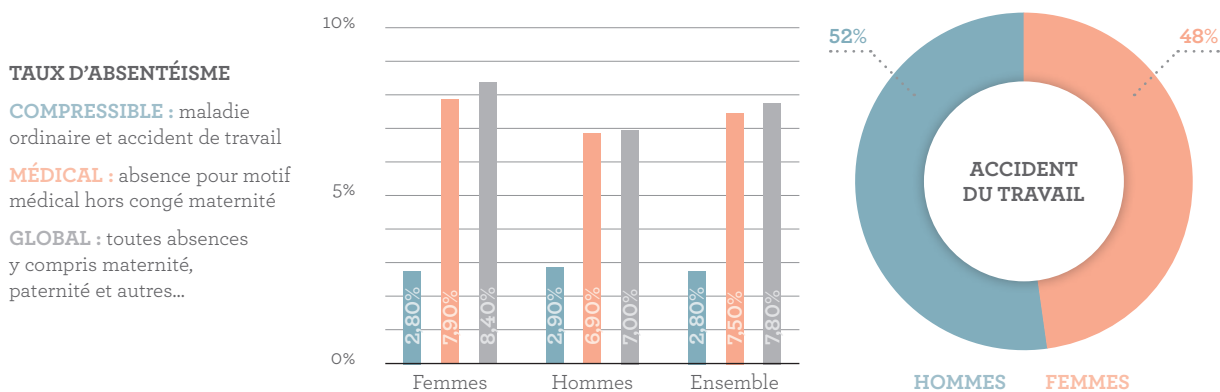
Enfin, la sous-représentation des jeunes agents (moins de 30 ans), toutes catégories confondues, souligne un enjeu commun d'attractivité et de renouvellement des effectifs, qui devra s'accompagner d'une attention particulière à la mixité dès le recrutement et tout au long des parcours professionnels.

### 1.3. Répartition des emplois à temps plein/partiel



Cette répartition met en évidence une forte féminisation des emplois à temps partiel au sein de la collectivité. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à occuper des postes à temps partiel, ce qui reflète probablement des choix liés à l'organisation familiale ou à la nature des métiers exercés, souvent très féminisés. Cette tendance souligne l'importance de prendre en compte le temps partiel dans les analyses d'égalité professionnelle, car il peut avoir un impact sur la rémunération, l'évolution de carrière et la retraite.

### 1.4. Répartition des taux d'absentéisme

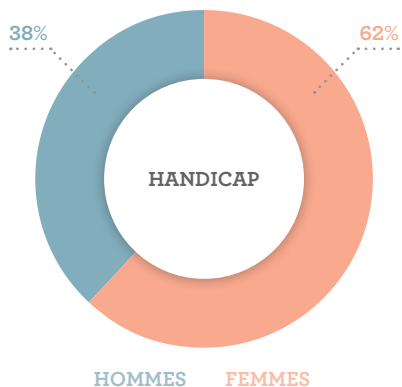


L'absentéisme global demeure légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, principalement du fait des absences pour raisons médicales. En revanche, le taux d'absentéisme compressible (maladie ordinaire et accidents du travail) apparaît relativement équilibré entre les deux sexes. Cette proximité s'explique sans doute par une surreprésentation des hommes parmi les agents ayant subi un accident de travail en 2024 (52% des accidents pour 45% des effectifs masculins), phénomène qui compense en partie la fréquence plus importante d'autres types d'absences chez les femmes. Cette tendance se retrouve d'ailleurs à l'échelle régionale, où, dans les communautés d'agglomération d'Occitanie, les hommes concentrent 46% des accidents du travail contre 54% pour les femmes.

Bien que le nombre d'agents bénéficiant d'un congé maternité, adoption ou paternité soit équivalent (4 agents pour chaque sexe), le nombre de jours pris dans ce cadre (1 052 jours pour les femmes contre 678 jours pour les hommes) explique en partie l'écart observé dans le taux d'absentéisme global.

Cet écart peut également s'expliquer par la typologie des métiers féminisés au sein de la collectivité, souvent plus exposés à des contraintes physiques ou psychologiques, ainsi que par des responsabilités familiales susceptibles de générer des absences médicales plus fréquentes. (AGGLO et CIAS).

### 1.5. Handicap



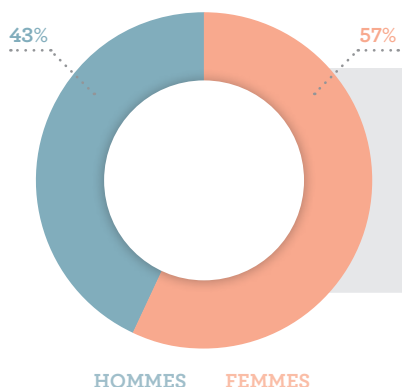
**Au 31 décembre 2024, 69 agents bénéficient du statut de travailleurs handicapés (BOETH), dont 62% de femmes.**

Cette proportion reflète celle observée au niveau des communautés d'agglomération de l'Occitanie (62%). On note toutefois une légère surreprésentation des femmes BOETH au sein de la collectivité par rapport à la part de femmes parmi l'ensemble des agents (55% au 31 décembre 2024).

### 1.6. Évolution des carrières

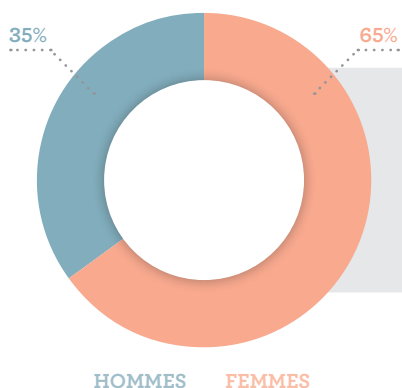
Les nominations stagiaires sont parfaitement équilibrées entre les sexes. 3 femmes et 3 hommes ont été nommés stagiaires, soit 50% de femmes et 50% d'hommes parmi les nominations.

Pour l'avancement d'échelon et la titularisation, les femmes représentent une proportion plus élevée que les hommes, ce qui s'explique en partie par leur surreprésentation dans les effectifs permanents (55%), l'avancement d'échelon constituant par ailleurs un mécanisme de droit, automatique et non discrétionnaire.



#### Avancement d'échelon

94 femmes et 70 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon. Sur l'ensemble des avancements (164 agents) : 57% femmes et 43% hommes.



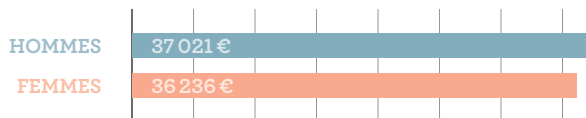
#### Titularisation

11 femmes et 6 hommes ont été titularisés. Sur l'ensemble des titularisations (17 agents) : 65% femmes et 35% hommes.

Ces chiffres indiquent que, proportionnellement à leur présence dans la collectivité, les femmes accèdent aux évolutions de carrière à un rythme cohérent avec leur effectif, sans inégalité apparente dans l'accès aux promotions et titularisations.

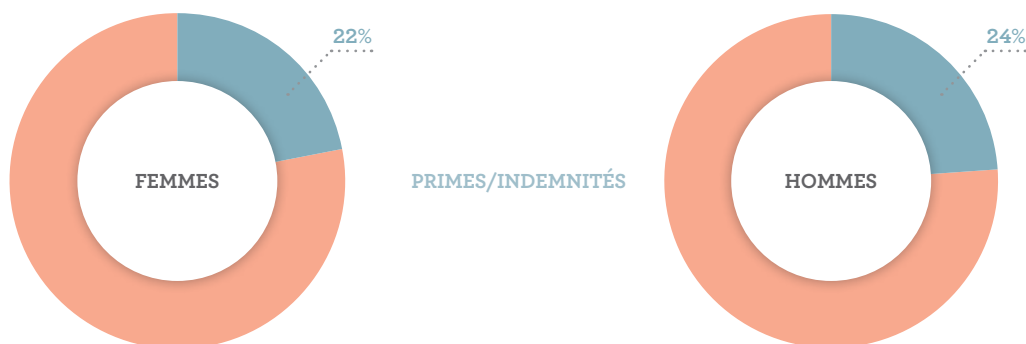
### 1.7. Rémunération

La rémunération moyenne annuelle brute des agents sur emplois permanents est de 36 597 €



Ces différences peuvent s'expliquer, en partie, par la plus grande proportion de femmes occupant des postes à temps partiel, ce qui réduit la rémunération brute moyenne.

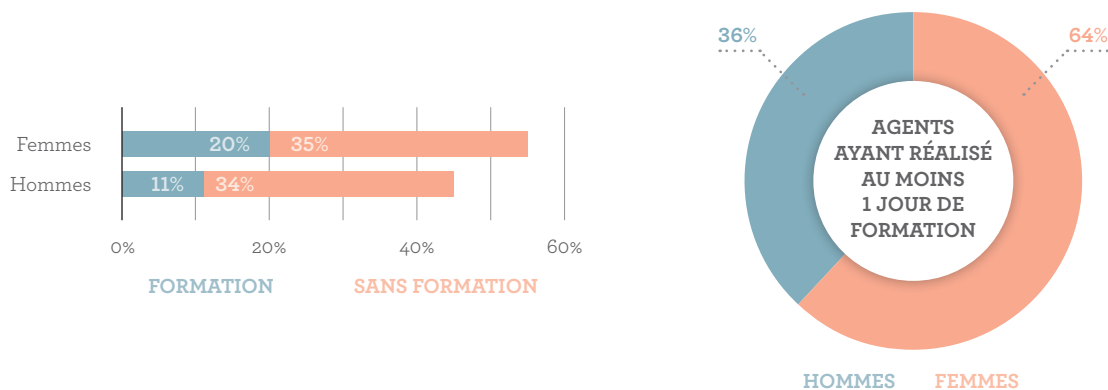
En 2024, la rémunération annuelle brute des agents permanents s'élève à 16 315 145 €, dont 23,1% correspondent à des primes et indemnités.



Les hommes bénéficient proportionnellement d'une part légèrement plus élevée de primes et indemnités que les femmes, ce qui peut expliquer les écarts de rémunération globale constatés entre les sexes.

### 1.8. Formation

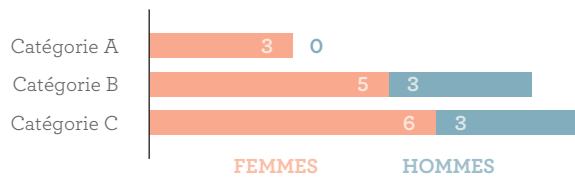
31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour : 36,8% des femmes sur emplois permanents a déjà suivi une formation d'au moins un jour et 25% d'hommes soit 31% des agents permanents.



On constate ainsi une sous-représentation des hommes parmi les participants à la formation : ils représentent seulement 36% des agents ayant suivi au moins une journée de formation, alors qu'ils constituent 45% des effectifs permanents.

### 1.9. Accompagnement

En 2024, 20 agents permanents (4,3% des effectifs) ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, dont 14 femmes (70%) et 6 hommes (30%).

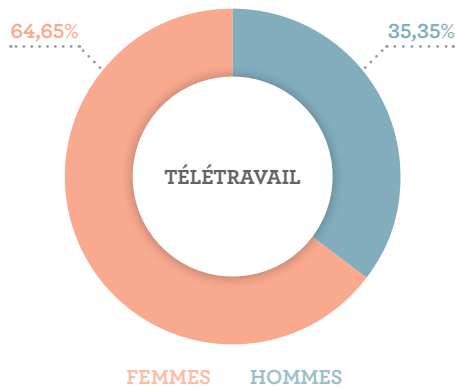


Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier du CEP, ce qui reflète leur surreprésentation dans les effectifs permanents

L'accès à ce dispositif constitue un levier pour soutenir l'évolution professionnelle et la mobilité interne, en particulier pour les agents féminins. (AGGLO et CIAS)

### 1.10. Télétravail

En 2024, la collectivité a déployé le télétravail comme nouvelle modalité d'organisation du temps de travail offrant ainsi plus de souplesse dans l'organisation des journées de travail. Au total, 215 agents ont bénéficié de cette possibilité au moins une fois au cours de l'année.



Les femmes sont surreprésentées parmi les télétravailleurs, représentant 64,7% de ce groupe alors qu'elles constituent 55% des effectifs. Cette surreprésentation s'explique en partie par la forte féminisation des métiers à dominante administrative, où 79% des postes sont occupés par des femmes. Ces métiers, plus facilement compatibles avec le télétravail, bénéficient donc particulièrement de ce dispositif, contribuant à une plus grande souplesse dans l'organisation du travail pour les agents féminins.

Dans l'ensemble, ces indicateurs montrent une collectivité féminisée et expérimentée, avec des écarts de temps partiel, d'absentéisme et de rémunération à suivre pour renforcer l'égalité professionnelle. Les dispositifs tels que le télétravail, la formation et l'accompagnement CEP contribuent à soutenir la mobilité et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, en particulier pour les agents féminins.



**De la politique  
Ressources Humaines**

**AUX  
POLITIQUES  
PUBLIQUES**

## > 2. CARCASSONNE CONSTITUTION DES EFFECTIFS FEMMES HOMMES <

# AGGLO SOLIDARITÉ – CIAS

### 2.1. Taux de féminisation

Au 31 décembre 2024, le CIAS comptait 981 agents rémunérés.



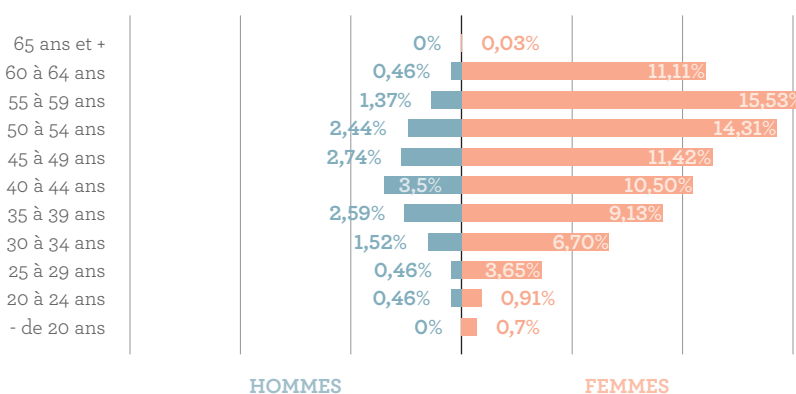
La féminisation des effectifs permanents demeure très marquée : 84% des postes permanents sont occupés par des femmes, un niveau particulièrement élevé et stable au fil des années. Dans le détail, les fonctionnaires présentent un taux de féminisation de 83%, tandis que les agents contractuels sur emplois permanents atteignent 93%, confirmant la forte présence féminine sur ces postes. Les emplois non permanents, qui représentent près d'un tiers des effectifs (324 agents), se caractérisent également par une majorité de femmes (84%, soit 271 femmes pour 53 hommes). En effet, plusieurs métiers sont quasi exclusivement exercés par des femmes au CIAS (petite enfance, soins infirmiers, aide à domicile) et la filière technique généralement très masculinisée, est quasi absente au CIAS (à l'exception du secteur petite enfance et du portage de repas à domicile).

Cette répartition témoigne d'une représentation féminine prépondérante, quelle que soit la nature du contrat, en lien avec la typologie des métiers exercés au sein de la collectivité.

### 2.2. Âge moyen

L'âge moyen des agents du CIAS s'établit à 48 ans, avec un écart marqué entre les femmes (48,3 ans) et les hommes (44 ans). Le fort niveau de féminisation des effectifs (plus de 84%) contribue sans doute à relever la moyenne d'âge globale. En effet, les femmes occupent majoritairement des postes permanents, souvent tenus depuis de nombreuses années, ce qui se traduit par une ancienneté plus importante et donc un âge moyen plus élevé. À l'inverse, les hommes sont proportionnellement plus représentés parmi les agents contractuels, catégorie d'emploi où l'âge moyen est plus faible (45 ans). Cette répartition sexuée des statuts d'emploi explique en partie l'écart d'âge observé entre les femmes et les hommes.

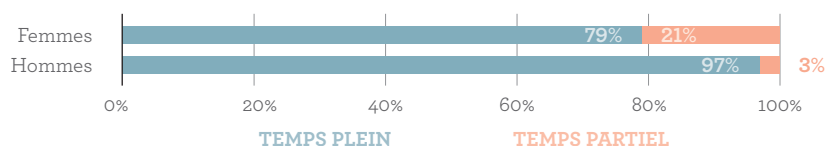
**La pyramide des âges ci-dessous illustre cette structure démographique et met en évidence le poids des tranches d'âge les plus expérimentées au sein du CIAS.**



La pyramide des âges au 31 décembre 2024 révèle une forte féminisation des effectifs, particulièrement marquée dans les tranches d'âge supérieures. Les femmes représentent une part nettement majoritaire parmi les 50 à 64 ans, où elles constituent entre 11% et 15% des effectifs, contre moins de 3% d'hommes dans ces mêmes classes d'âge. Cette répartition traduit une structure de personnel vieillissante et historiquement féminisée, reflet de carrières longues et stables au sein de la collectivité.

Les tranches intermédiaires (35 à 49 ans) affichent également une prédominance féminine, bien que moins marquée, avec environ 10 à 11% de femmes pour 2 à 3% d'hommes. Globalement, cette pyramide met en évidence une collectivité à la fois féminisée et expérimentée, reflet d'une typologie de métiers majoritairement occupés par des femmes.

### 2.3. Répartition des emplois à temps plein/partiel

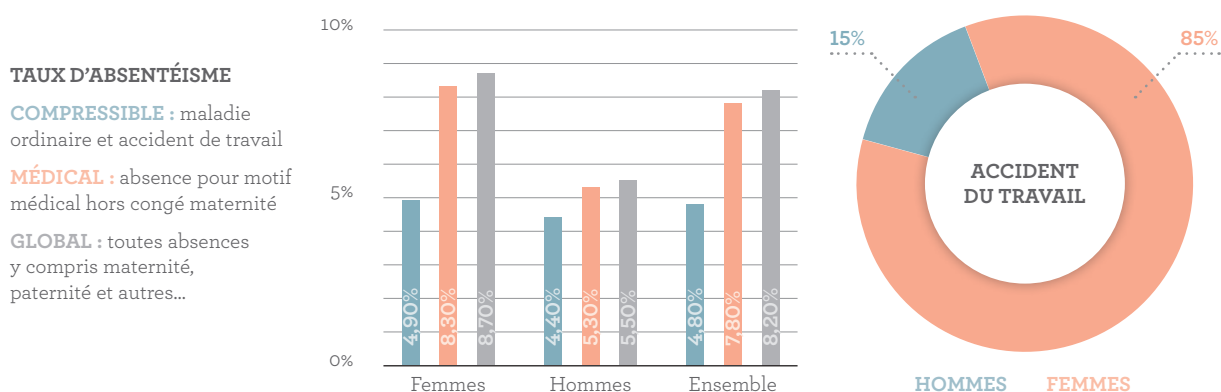


La répartition des emplois à temps partiel demeure marquée par de fortes disparités entre les femmes et les hommes.

Ainsi, 21% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 3% des hommes. Cette différence confirme que le recours au temps partiel reste un phénomène majoritairement féminin, tendance récurrente dans la fonction publique territoriale, souvent liée aux contraintes d'organisation de la vie familiale ou à la répartition encore traditionnelle des rôles sociaux.

La forte féminisation des effectifs (près de 84% des agents) accentue mécaniquement le poids global du temps partiel au sein de la collectivité.

### 2.4. Répartition des taux d'absentéisme



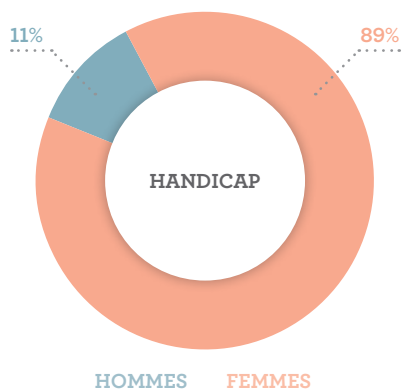
Les femmes présentent un taux d'absentéisme global plus élevé que les hommes. Cette différence s'explique en grande partie par leur forte représentation au sein des effectifs (84%), ce qui amplifie mécaniquement l'impact de chaque absence sur le taux global, ainsi que par la surreprésentation des congés maternité et d'adoption parmi les absences féminines (10 femmes contre 3 hommes).

En revanche, les absences compressibles, c'est-à-dire celles susceptibles d'être influencées par l'organisation du travail ou les conditions internes de gestion, restent très proches entre les femmes et les hommes. Cela suggère qu'il n'existe pas de différence significative dans les comportements d'absentéisme évitable ni dans les pratiques de gestion selon le sexe.

Sur le plan de l'accidentologie, les femmes apparaissent légèrement surreprésentées (85% des accidents pour 84% des effectifs). De plus, la durée moyenne d'arrêt est sensiblement plus longue chez les femmes (30,2 jours) que chez les hommes (19,3 jours), soit un rapport de 1,6.

Cet écart peut s'expliquer par la typologie des métiers majoritairement féminisés plus exposés à des contraintes physiques, posturales ou psychologiques, ainsi que par des facteurs extra-professionnels tels que la charge familiale, susceptibles d'influer sur la fréquence ou la durée des absences médicales.

## 2.5. Handicap



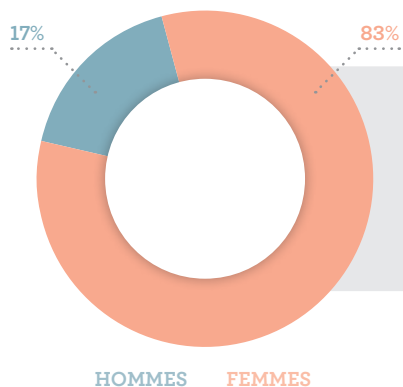
Au 31 décembre 2024, 73 agents titulaires d'un emploi permanent bénéficient du statut de travailleur handicapé (BOETH), dont 89% de femmes.

Cette proportion, supérieure à leur part dans les effectifs permanents (84%), met en évidence une légère surreprésentation des femmes parmi les bénéficiaires du dispositif BOETH.

## 2.6. Évolution des carrières

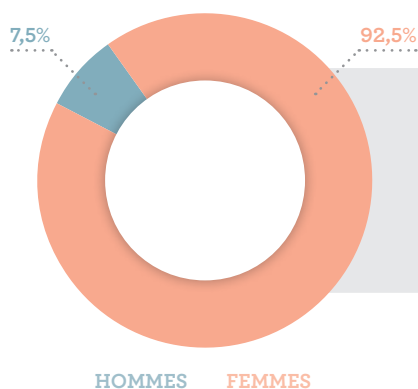
Les nominations de stagiaires et les mesures de carrière traduisent un déséquilibre entre les sexes, cohérent avec la composition des effectifs permanents.

Parmi les nominations de stagiaires, 78% concernent des femmes (14) et 22% des hommes (4), révélant un écart significatif par rapport à une répartition équilibrée entre les sexes.



### Avancement d'échelon

S'agissant des avancements d'échelon, 252 femmes et 53 hommes en ont bénéficié, soit respectivement 83% et 17%. Cette répartition est globalement conforme à la structure des effectifs permanents (84% de femmes), ce qui indique que les mesures d'avancement suivent une logique proportionnelle à la composition du personnel.



### Titularisation

Concernant les titularisations, 37 femmes et 3 hommes ont été titularisés, soit 92,5% de femmes et 7,5% d'hommes. La part des femmes titularisées dépasse légèrement leur proportion dans les effectifs permanents, traduisant une surreprésentation féminine dans ce processus.

Dans l'ensemble, les femmes demeurent majoritaires parmi les nominations et les titularisations, reflet de leur forte présence dans les effectifs, mais aussi d'une dynamique de carrière globalement à leur image au sein de la collectivité.

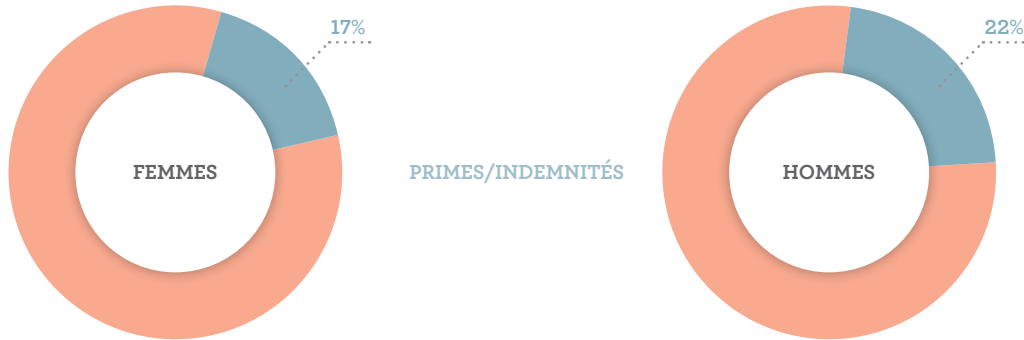
## 2.7. Rémunération

La rémunération moyenne annuelle brute des agents occupant des emplois permanents s'élève à 32 088 €.



Ces écarts peuvent s'expliquer en partie par la plus forte proportion de femmes occupant des postes à temps partiel, qui réduit leur rémunération brute moyenne.

En 2024, la rémunération annuelle brute totale des agents permanents atteint 18 220 004 €, dont 17,9% correspondent à des primes et indemnités.



La part des primes et indemnités est légèrement supérieure pour les hommes (22%) par rapport aux femmes (17%), ce qui contribue aux écarts de rémunération globale entre les sexes.

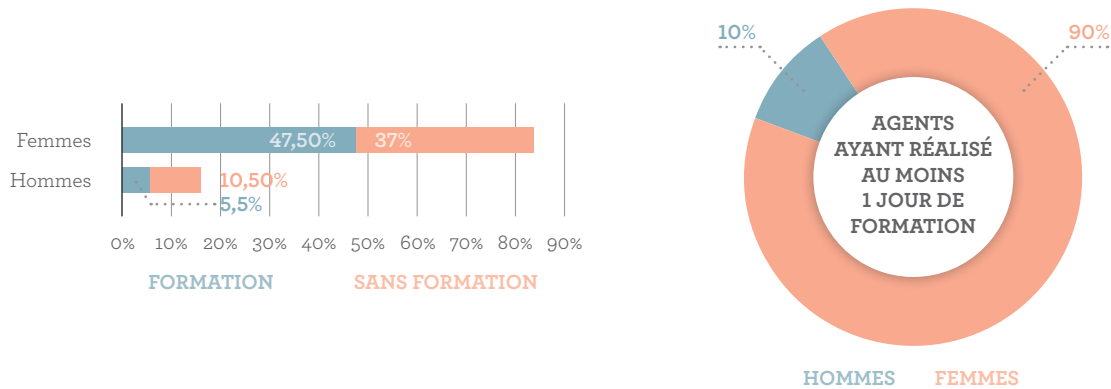
## 2.8. Formation

En 2024, 53% des agents permanents ont suivi au moins une journée de formation.

**Femmes** : 56,6% ont suivi au moins une journée de formation.

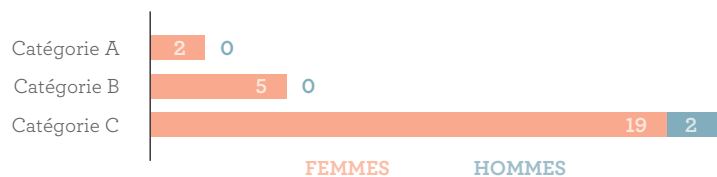
**Hommes** : 34,3% ont suivi au moins une journée de formation.

Si l'on rapporte ces chiffres à la répartition globale des effectifs permanents (84% de femmes et 16% d'hommes), on constate que les femmes sont proportionnellement davantage concernées par les formations, tandis que les hommes, bien que représentant une plus faible part des effectifs, suivent proportionnellement moins de formations.



### 2.9. Accompagnement

En 2024, 28 agents permanents (4,3% des effectifs) ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle, dont 26 femmes (93%) et 2 hommes (7%).



L'accès à ce dispositif constitue un levier pour soutenir l'évolution professionnelle et la mobilité interne, en particulier pour les agents féminins. (AGGLO et CIAS)

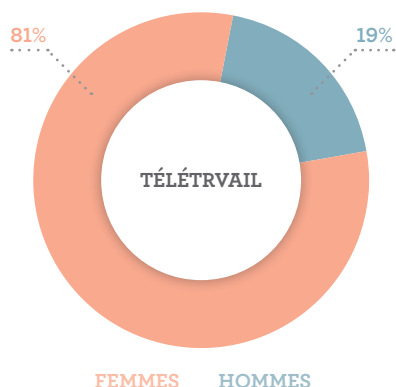
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier du CEP, ce qui reflète leur surreprésentation dans les effectifs permanents.

### 2.10. Télétravail

En 2024, la collectivité a déployé le télétravail comme nouvelle modalité d'organisation du temps de travail, offrant ainsi davantage de souplesse dans l'organisation des journées. Au total, 42 agents ont bénéficié de cette possibilité au moins une fois dans l'année, soit 6,4% des effectifs permanents.

Les femmes sont légèrement sous-représentées parmi les télétravailleurs, représentant 81% de ce groupe alors qu'elles constituent 84% des effectifs permanents.

Le faible nombre de télétravailleurs s'explique par la typologie des métiers exercés, majoritairement orientés vers le service à la personne et l'accompagnement des jeunes.



Un travail important sera mené en 2026 pour identifier les postes réellement télétravaillables, affiner ces données et estimer le nombre potentiel de télétravailleurs. (AGGLO et CIAS)

## > 3. PROJECTIONS <

**Le Département Ressources Humaines assure un traitement indifférencié des agents conformément au statut de la Fonction Publique. Il s'attache à promouvoir toute disposition allant dans le sens de l'égalité femmes-hommes et de la qualité de vie au travail.**

Ainsi, on peut souligner que plusieurs dispositions du règlement du temps de travail qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026 vont dans le sens d'une amélioration de l'articulation vie personnelle/vie professionnelle des agents et notamment de fait des agents féminins :

- Élargissement de la plage variable du matin porté de 9h à 9h15 afin de laisser le temps nécessaire au parent pour déposer son enfant à l'école et se rendre au travail.
- Élargissement de la notion de « garde enfant » dans le cadre du régime des Autorisations Spéciales d'Absence. Celle-ci était jusqu'à présent limitée à la garde d'enfant malade sur présentation d'un certificat médical. Elle sera étendue au 1<sup>er</sup> janvier 2026 à la garde d'enfant lorsque le mode habituel de garde n'est pas possible.

L'égalité femmes hommes ne se limite pas aux chiffres ou aux obligations réglementaires : elle se vit et se construit chaque jour dans les services de Carcassonne Agglo et du CIAS. Cette partie du rapport met en lumière les initiatives qui, au delà des ressources humaines, irriguent l'ensemble des politiques publiques.

## > 1. FOCUS < SUR LES ACTIONS MAJEURES

Dans les centres sociaux, des actions de sensibilisation sont régulièrement menées pour aider les habitants à comprendre les enjeux de l'égalité et à les intégrer dans leur quotidien.

- **Centre social Michel-Escande à Alzonne** : Exposition de photos de femmes ayant marqué l'histoire et mise en place d'actions pour sensibiliser à l'égalité père / mère au sein des familles.
- **Centre social les Capucins à Trèbes** : Évènement « Déconstruction des clichés de genre » avec des focus sur les publicités affichées dès l'enfance et ce jusqu'à l'âge adulte avec des professions perçues comme masculines et d'autres féminines.
- **Centre social Jean-Montsarrat (Carcassonne)** : Accompagnement de femmes dans leurs projets de « créations » couture et le développement de cette activité en partenariat avec l'association « Cultur'Aile Carcassonne ».
- **Centre Social la Roseraie (Carcassonne)** : À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, le Centre Social La Roseraie a transformé ses espaces en lieux de découverte et de réflexion. Jeux, ateliers et animations ont permis de sensibiliser petits et grands à l'égalité femmes hommes, de déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge et de mettre en lumière des parcours féminins inspirants. Des rencontres ludiques rythment aussi la vie du lieu avec l'organisation de jeux ludiques sur l'égalité et la parité, ateliers pour découvrir les femmes qui ont marqué l'histoire, échanges autour des représentations de genre... Autant de moments pensés pour encourager une éducation égalitaire et prévenir les comportements discriminatoires. Un point marquant, l'intervention du CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) qui a permis d'apporter aux professionnels des repères concrets sur les droits des femmes et les ressources disponibles. Ce temps fort a renforcé leurs compétences d'accompagnement et consolidé les partenariats avec les acteurs spécialisés du territoire.
- **Centre social Max Savy** : En 2025, il a accueilli 13 244 visites, dont 60,55% de femmes, confirmant son rôle inclusif et ouvert à tous. Deux actions phares ont marqué l'année. Ces initiatives renforcent la mission du lieu : promouvoir l'égalité, déconstruire les stéréotypes et encourager le dialogue citoyen dans un cadre bienveillant et solidaire.
  - **Ciné Débat – Journée Internationale des Droits des Femmes** : projection d'un film suivie d'un échange collectif pour sensibiliser à l'égalité, aux stéréotypes de genre et aux violences intrafamiliales. L'évènement, animé avec Cinémaude, a mêlé culture et pédagogie.
  - **Atelier "Des femmes d'hier à aujourd'hui"** : animé par la CESF et les Ateliers Socio Linguistiques, il a proposé quiz et discussions autour des droits des femmes. La mixité des participants a enrichi les échanges et favorisé la réflexion collective.

- **Emploi et insertion** : Deux journées ont été organisées au sein du Kappa' R sur les montées en compétences du numérique et sur la découverte du métier « développeur web ». Ces temps de formation ont permis aux participantes d'intégrer, d'acquérir et de consolider des compétences dans le but d'intégrer une formation qualifiante. 8 femmes en reconversion professionnelle ont bénéficié de cette formation.
- **Politique de la ville** : Des actions en lien avec les discriminations, le harcèlement sont organisées. De nombreuses campagnes de sensibilisation et de formations sont mise ne place pour informer les citoyens de leurs droits et des recours possibles face aux comportements discriminatoires.
- **Enseignement Artistique - Culture** : Concernant le volet des enseignements artistiques, une attention particulière est portée lors des recrutements et des nominations fonctionnelles ayant pour effet un équilibre homme/femme dans les effectifs. Pour le conservatoire, 3/5<sup>e</sup> des enseignants artistiques sont des femmes. 53% des catégories A du conservatoire sont des femmes. Pour les Beaux-arts, 40% des enseignants artistiques sont des femmes mais au vu des derniers recrutements, à compter de décembre 2025 la parité sera atteinte. Concernant la programmation culturelle l'Envolée, Carcassonne Agglo reste vigilante quant au respect de la parité femmes/hommes. Pour preuve la programmation 2025, était composée de 33% d'artistes interprètes féminins et de 30% d'artistes interprètes masculins et de 37 % d'équipes artistiques mixtes.
- **Communication** : Carcassonne Agglo a mis en avant à travers des actions de communication des initiatives qui donnent de la visibilité aux parcours féminins comme par exemple :
  - **Portraits de femmes engagées**, une série de portraits photographiques et des témoignages pour mettre en lumière des femmes qui font bouger les lignes sur notre territoire. Un focus particulier a été consacré aux femmes du monde viticole, qui s'imposent dans un univers longtemps perçu comme masculin. Ces récits ont valorisé leurs parcours et ont montré que l'égalité se construit aussi dans les traditions locales.
  - **Le Mois de l'égalité** ; pendant un mois, tous les acteurs du territoire – enfants, adultes, seniors – ont été mobilisés autour de l'égalité. Une campagne de communication a relayé les initiatives de nos services, avec reportages et publications sur les réseaux sociaux pour amplifier leur impact. Parmi les temps forts :
    - Atelier parent/enfant « L'égalité commence avec les jouets »
    - Séances de self défense pour les femmes
    - Exposition « Femmes Kurdes Liberté »
    - Échanges autour des droits LGBTQ+ et de la lutte contre les violences intrafamiliales
- **Santé** : Des animations en faveur de la femme et de sa santé ont été proposées comme la journée Santé femme, une journée prévention dédiée au dépistage avec des ateliers et des conférences.

## > 2. PROCHAINES ÉTAPES <

L'égalité femmes hommes n'est pas une étape atteinte une fois pour toutes : c'est un chemin que Carcassonne Agglo et le CIAS s'engagent à poursuivre avec détermination.

Les actions menées dans les centres sociaux et dans le cadre de la politique de la ville continueront à sensibiliser, à rassembler et à créer des espaces où chacun peut trouver sa place.

Carcassonne Agglo poursuivra également ses efforts pour promouvoir la santé des femmes, développer des ateliers de sensibilisation et multiplier les initiatives en matière d'insertion professionnelle, afin que l'égalité se traduise concrètement dans la vie quotidienne.

Le travail des ressources humaines restera au cœur de cette dynamique : fiabiliser les données, enrichir les indicateurs et renforcer leur visibilité permettront de mieux mesurer les progrès et d'agir avec encore plus de précision et de performance.

R A P P O R T  
É G A L I T É  
FEMMES |  
HOMMES

.....

[www.carcassonne-agglo.fr](http://www.carcassonne-agglo.fr)



CHIRIPO